

4. Развитие всех форм эффективной занятости молодежи путем создания новых рабочих мест;
5. Поддержка индивидуального труда и молодежного предпринимательства посредством предоставления информационно-методической, юридической, финансовой и материальной помощи;
6. Разработка и создание совместно с городским центром занятости населения рекламных информационно-методических материалов, нормативных документов, сборников по вопросам трудоустройства и обучения молодежи, проведение анализа состояния занятости молодежи, на основании взаимного обмена информацией.

Городской Центр Занятости населения также может выступить в роли информационного и консультационного агента.

Работодатели и учебные заведения являются заинтересованными сторонами. Специалисты Молодежного центра будут собирать информацию у работодателей, а также в администрации и в городском центре занятости. На основе этих результатов молодежь сможет самостоятельно принимать решение о получении той или иной профессии. Учебные заведения на основе прогнозов, составленных специалистами Молодежного Центра Занятости, смогут корректировать свою деятельность, по приему обучающихся на различные специальности.

Молодежный Центр Занятости станет переходом между работодателями и учебными заведениями, он будет способствовать заключению договоров между учебными заведениями и предприятиями, с целью гарантированного прохождения специальной и производственной практики, а также трудоустройства после окончания высшего учебного заведения.

Из этого следует, что создание такого Молодежного Центра Занятости послужит решением проблемы не только трудоустройства молодых специалистов, но и возможно трудоустройства населения города Екатеринбурга в целом.

*А. А. Буйденков, А. Н. Данилов*

#### КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ КАК ИНТЕГРАЛЬНЫЙ ПОКАЗАТЕЛЬ ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ

В условиях модернизации белорусской системы образования приоритетным направлением деятельности любого профессионального учебного заведения, желающего обеспечить себе конкурентоспособное положение на рынке образовательных услуг, становится подготовка высококвалифицированных специалистов. Успешность трудоустройства выпускников вузов является одним из критериев эффективности работы не только системы высшего образования, но и экономики в целом.

Функционирование института высшего образования на сегодняшний день встроено в рыночные отношения сразу двух сфер – образовательной и трудовой. Это выражается в формировании предложений как на рынке образовательных услуг, так и на рынке трудовых ресурсов. Конъюнктура рынка образовательных услуг складывается из спроса непосредственных потребителей образовательной услуги (студентов) и предложения вузов в виде образовательных программ. Конъюнктура же рынка труда складывается из спроса со стороны производства на выпускников и предложений вузов в виде специалистов, освоивших определенную образовательную программу [1, с. 102].

Динамика спроса на специалистов определенного профиля и квалификации в современной Беларуси на рынке труда вступила в противоречие с традиционно сложившейся системой их подготовки, номенклатурой специальностей и специализаций, периодом подготовки определенного специалиста. С точки зрения вуза, востребованность, адаптивность, конкурентоспособность выпускника сводятся к его соответствию требованиям государственных образовательных стандартов, предусмотренных для каждой конкретной специальности. Проблема заключается в том, что они нередко идут вразрез с ожиданиями работодателей, которые нанимают на работу молодых специалистов. Один из важных критериев деятельности вузов – уровень подготовки выпускника – молодого специалиста. Для учебного заведения такой подход к организации собственной деятельности означает необходимость поиска и реализации таких подходов, которые обеспечивали бы будущему специалисту перспективы социального роста с точки зрения личностных и общественных целей развития. Это станет возможно, когда в образовательном процессе будет сознательно развиваться комплексная личная потребность в соединении узкого профессионализма и универсализма.

Комплекс конкурентоспособности любого товара может состоять из трех групп параметров – технических, экономических и социально-организационных. Рассмотрим их применительно к будущему специалисту. В группу технических входят специальность и специализация, объем освоенной программы в часах, дисциплинах, уровнях подготовки, соответствие стандарту или повышение его, соответствие образовательному ориентиру и стратегии, цели и содержанию профессионального обучения, получаемый документ.

Конкурентоспособность белорусского выпускника во многом зависит и от конкурентоспособности вуза. Специальность и специализация играют немаловажную роль при трудоустройстве, так как они неодинаково востребованы на рынке профессий и имеют разный статус. Значит, и требования, предъявляемые работодателями к носителям непрестижных и невостребованных специальностей, будут жестче. Еще один важный момент – на рынке труда имеет «вес» статус вуза, а точнее, его форма собственно-

сти. Белорусский работодатель (представитель не только госсектора) склонен доверять проверенному десятилетиями образованию: во-первых, государственные вузы предлагают более широкий круг профессий всех направлений в отличие от негосударственных, а, во-вторых, контингент студентов, как показывают наблюдения самих преподавателей, неодинаков как по уровню подготовки (в том числе довузовской), так и по мотивации [2, с. 69]. Также сегодня, имея в большинстве своем выпускников одного уровня, мы не можем оценить их конкурентные свойства с позиции полученной степени (бакалавр, специалист, магистр), а также лет, потраченных на обучение. Полученная степень играет роль лишь в академической научной среде. Вторая составляющая оценки конкурентоспособности – экономическая. Она предусматривает затраты на подготовку специалиста: квалификация преподавательских и научных кадров, материально-техническое, нормативное оснащение и методическое сопровождение учебного процесса и т. д.

Специфичным для республики является то, что зачастую затраты и прибыль от выпускника как образовательного продукта принадлежат разным субъектам, т. е. студент бюджетной формы обучения в будущем может приносить прибыль как частному предприятию, так и другой стране, а студент, оплативший обучение по избыточной с точки зрения рынка труда специальности, обесценится как специалист, работая не по специальности, либо потратится на дополнительное образование. И наконец, социально-организационные параметры: учет социальной структуры потребителей, в данном случае самих выпускников и работодателей, национальных и региональных особенностей организации производства; социальный заказ на специалиста, спрос на рынке образовательных услуг, ситуация на рынке труда, конкурентность модели специалиста в отношении мировых стандартов.

Усилившиеся за последнее время проблемы с трудоустройством молодежи сделали важным фактор ответственности образовательного учреждения за последующее трудоустройство его выпускников. Отсюда возникает необходимость в как можно более точном описании требований, предъявляемых к выпускнику реальными условиями производства и спецификой местного рынка труда (профессия, навыки, квалификация), а во-вторых, в проектировании системы адаптации студентов к этим условиям.

#### Список литературы

1. Выборнова В. В. Актуализация проблем профессионального самоопределения молодежи // Социологические исследования. 2006. № 4. С. 99–105.
2. Дыгун Е. П. Исследование изменений мотивационной сферы студентов // Вышэйшая школа. 2004. № 6. С. 69–70.